



Cégep **André-Laurendeau**

---

# **Politique institutionnelle d'évaluation des enseignements (PIEE)**

---

*Politique adoptée au conseil d'administration le 28 février 2007*

*Politique révisée le 10 juin 2015*

## TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION .....	3
1. FINALITÉS.....	3
2. PRINCIPES .....	3
3. OBJECTIFS .....	4
4. OBJETS DE L'ÉVALUATION .....	4
5. PROCESSUS D'ÉVALUATION .....	4
6. RESPONSABILITÉS .....	8
7. ACCÈS AUX DOCUMENTS CONFIDENTIELS .....	11
8. MISE EN ŒUVRE ET RÉVISION .....	11

**Note :** Dans ce document, l'utilisation du masculin pour désigner des personnes a comme seul but d'alléger le texte et identifie sans discrimination les individus des deux sexes.

## **PRÉSENTATION**

La présente Politique institutionnelle d'évaluation des enseignements (PIEE) s'inscrit dans l'ensemble des actions et des politiques du Cégep André-Laurendeau qui soutiennent la qualité de la formation.

Elle se veut un complément à la Politique institutionnelle de gestion et d'évaluation des programmes (PIGEP) et à la Politique institutionnelle d'évaluation des apprentissages (PIEA).

Ces trois politiques garantissent la qualité de la formation dispensée au Cégep André-Laurendeau en définissant la manière dont le Cégep assume sa responsabilité d'assurer la qualité des diplômes et d'évaluer équitablement les programmes, les enseignements et les apprentissages des élèves.

La Politique institutionnelle d'évaluation des enseignements (PIEE) s'inscrit dans une démarche de valorisation et de perfectionnement du personnel enseignant. Centrée sur l'enseignement, elle s'appuie sur les compétences souhaitées par le Collège, en accord avec son projet éducatif et plusieurs avis du Conseil supérieur de l'éducation. Cette politique s'intègre ainsi dans une perspective formatrice et mobilisatrice de développement professionnel et d'engagement dans le travail.

Outil de formation, mais également d'aide à la décision, cette politique vise l'ensemble du personnel enseignant, en cohérence avec une politique consolidée de gestion des ressources humaines.

## **1. FINALITÉS**

- 1.1. Contribuer à la valorisation de l'enseignement.
- 1.2. Fournir aux membres du personnel enseignant des informations et un soutien permettant d'améliorer leur enseignement et ainsi contribuer à leur développement professionnel.
- 1.3. Fournir à la direction du collège des informations lui permettant de prendre une décision concernant le maintien ou le retrait de priorité d'emploi des nouveaux enseignants comme prévu à la convention collective.

## **2. PRINCIPES**

- 2.1 La Direction des études, la Direction de la formation continue et les départements reconnaissent leurs responsabilités à l'égard de l'enseignement et, de ce fait, leur obligation d'en évaluer les différents aspects.
- 2.2 Le Collège reconnaît le droit du personnel enseignant et des étudiants de participer à l'évaluation de l'enseignement donné et reçu.
- 2.3 Par enseignement, il faut entendre l'ensemble des activités pédagogiques qui contribuent à l'acquisition par les étudiants de connaissances, d'habiletés ou d'attitudes. En corollaire, un apprentissage réussi est aussi fonction de l'engagement des étudiants.

- 2.4 L'enseignant possède, dans le respect des plans-cadres, des programmes et des politiques du Collège, une liberté académique dans l'exercice de ses fonctions. En retour, il a la responsabilité de rendre compte de sa pratique professionnelle.
- 2.5 Le Collège assure la confidentialité dans la communication des informations et garantit le respect des personnes.
- 2.6 Le Collège assure la rigueur et la transparence des processus d'évaluation.
- 2.7 La présente politique ne peut aller à l'encontre des obligations ou des prérogatives légales du Collège.

### **3. OBJECTIFS**

- 3.1 Encadrer le processus d'évaluation de l'enseignement par les étudiants, par les pairs et par la direction, et ce, en concertation avec les ressources humaines et le syndicat des enseignants.
- 3.2 Déterminer les objets d'évaluation et les différents éléments du processus d'évaluation.
- 3.3 Préciser les responsabilités des intervenants.

### **4. OBJETS DE L'ÉVALUATION**

Aux fins de la présente politique, les compétences en enseignement qui sont objets d'évaluation sont de deux ordres : les compétences pédagogiques et les compétences professionnelles.

Plus précisément, les compétences évaluées sont :

- 4.1 Les compétences pédagogiques suivantes : préparer (planifier et organiser) et donner des cours (cela inclut les laboratoires et les activités liées aux stages), évaluer les apprentissages et encadrer des étudiants.
- 4.2 À l'enseignement régulier s'ajoutent les compétences professionnelles suivantes : participer aux activités départementales et à celles du Collège, travailler en équipe, respecter les règles, pratiques et politiques du département et du Collège.

### **5. PROCESSUS D'ÉVALUATION**

La Politique institutionnelle d'évaluation des enseignements s'applique dans une perspective de soutien et d'accompagnement des enseignants tout au long de leur développement professionnel. Les besoins varient avec les années d'expérience et pour chaque enseignant tout au long de son parcours professionnel. De plus, la PIEE doit permettre de prendre des décisions administratives éclairées concernant l'octroi de priorité d'emploi aux nouveaux enseignants. C'est pour mieux répondre à ces différents besoins que deux processus d'évaluation distincts sont mis en place :

## **L'évaluation initiale**

Un processus d'évaluation formative et administrative qui met l'accent sur l'insertion professionnelle et qui balise la période de probation pour les enseignants et chargés de cours n'ayant pas la priorité d'emploi;

## **L'évaluation continue**

Un processus d'évaluation formative qui met l'accent sur le développement professionnel pour les enseignants et chargés de cours ayant eu leur évaluation initiale.

Ces processus s'inscrivent dans une perspective d'autoévaluation, l'enseignant étant appelé à se situer par rapport aux compétences ciblées. C'est un outil d'aide à la progression et à l'établissement d'un plan de perfectionnement. L'évaluation précise les points forts et les aspects à travailler, permettant ainsi d'ajuster ses interventions pédagogiques et de planifier son développement professionnel.

Dans ces processus d'évaluation :

À l'enseignement régulier, le département est un lieu d'appartenance naturel des enseignants qui joue un rôle fondamental. De plus, le département met en place des mesures d'accueil et d'intégration et veille à l'accompagnement des enseignants à travers tout le processus d'évaluation.

À la formation continue, les mesures d'accueil et d'intégration sont assumées par le conseiller pédagogique responsable de programmes.

Pour chacune des directions, un conseiller pédagogique est nommé pour servir de soutien aux enseignants. Cette personne organise l'évaluation, analyse les résultats et fait le suivi auprès des enseignants et de la direction concernée si cela est nécessaire.

### **5.1. Processus d'évaluation initiale pour les nouveaux enseignants.**

#### **5.1.1 Session 1 : Évaluation formative**

Cette évaluation est confidentielle : seuls l'enseignant et la personne responsable de la PIEE ont accès aux résultats.

Les objets d'évaluation sont les suivants :

- L'autoévaluation de son enseignement;
- L'évaluation de l'enseignement par les étudiants;

- Au régulier, s'ajoute l'autoévaluation et la rétroaction départementale sur l'engagement professionnel;
- À la formation continue, s'ajoute l'analyse des évaluations certificatives.

Cette évaluation formative est accompagnée de mesures de soutien parmi les suivantes :

- Accueil et information sur la PEE et les ressources pédagogiques à la disposition des enseignants en début de session;
- Jumelage avec une personne-ressource et soutien par les pairs selon les modalités définies en département;
- Rencontre de rétroaction sur les résultats obtenus lors de l'évaluation avec la personne responsable de la PEE;
- Rencontre de suivi avec la personne responsable de la PEE;
- Formation appropriée au besoin.

#### 5.1.2 Session 2 : Évaluation administrative

Les objets d'évaluation sont les suivants :

- L'autoévaluation de son enseignement;
- L'évaluation de l'enseignement par les étudiants;
- L'analyse des évaluations certificatives;
- Au régulier, s'ajoute l'autoévaluation et la rétroaction départementale sur l'engagement professionnel.

Cette évaluation est accompagnée de mesures de soutien parmi les suivantes :

- Soutien de la personne-ressource qui lui est désignée et du département;
- Soutien des conseillers pédagogiques et de la personne responsable de la PEE;
- Rencontre de suivi avec la personne responsable de la PEE;
- Formation appropriée au besoin.

Les résultats de l'évaluation sont recueillis et analysés par la personne responsable de la PEE qui les transmet à l'enseignant lors d'une rencontre de rétroaction dans une perspective de développement professionnel.

De plus, une synthèse de l'évaluation est acheminée à la Direction des études ou à la Direction de la formation continue dans une perspective d'aide à la décision concernant la priorité d'emploi de l'enseignant concerné.

La direction concernée rend une décision en collaboration avec la Direction des ressources humaines sur le maintien de la priorité d'emploi de l'enseignant soit :

1. Le maintien de la priorité d'emploi sans condition;
2. Le maintien de la priorité d'emploi avec suivi;
3. Le retrait de la priorité d'emploi.

Pour prendre cette décision, la Direction des études ou la Direction de la formation continue peut demander l'avis des départements concernés, de la Direction des ressources humaines ou du conseiller pédagogique responsable de programme à la formation continue. La décision sera transmise à l'enseignant par la Direction des études ou la Direction de la formation continue et la Direction des ressources humaines.

#### 5.1.3 Accompagnement et suivi

S'il y a maintien de la priorité d'emploi avec suivi, l'enseignant établit ses objectifs professionnels et un plan d'action à la suite de son évaluation administrative et prend les moyens pour les réaliser. Le suivi sera réalisé par la personne responsable de la PEE ou un conseiller pédagogique dans une perspective de soutien à l'enseignement et de développement professionnel. Il y aura réévaluation administrative à la session suivante.

### 5.2 Processus d'évaluation continue

Cette évaluation est confidentielle : seuls l'enseignant et la personne responsable de la PEE ont accès aux résultats.

Les objets d'évaluation sont les suivants :

- L'autoévaluation de son enseignement;
- L'évaluation de l'enseignement par les étudiants;
- L'analyse des évaluations certificatives;
- Au régulier, s'ajoute l'autoévaluation et la rétroaction départementale sur l'engagement professionnel.

La périodicité de l'évaluation continue est :

- Au régulier : environ aux 5 ans
- À la formation continue : environ aux 2 ans

Les conditions déterminant la fréquence d'évaluation sont entre autres : le nombre de nouveaux enseignants, la tâche de l'enseignant et la disponibilité de la personne responsable de la PEE.

Si l'évaluation n'atteint pas le seuil de passage fixé :

1. Un plan d'action et de suivi est fait avec la personne responsable de la PEE;

2. À une session subséquente, une réévaluation est effectuée auprès des étudiants. Après cette évaluation, si le seuil de passage fixé n'est pas atteint, l'enseignant est rencontré par la Direction des études ou par la Direction de la formation continue.

### **5.3 Outils d'évaluation**

Cinq types d'outils sont utilisés pour l'évaluation des enseignants :

- Questionnaire d'autoévaluation de l'enseignement selon le type de cours dispensé;
- Questionnaire d'évaluation de l'enseignement complété par les étudiants selon le type de cours dispensé;
- Questionnaire d'autoévaluation de l'engagement professionnel;
- Questionnaire de rétroaction départementale sur l'engagement professionnel;
- Grille d'analyse de l'évaluation certificative.

### **5.4 Évaluation administrative**

Une évaluation administrative peut également être initiée par la Direction des études ou la Direction de la formation continue à la suite :

- d'un processus de gestion des plaintes;
- de signaux d'alerte provenant des départements ou d'autres personnes en lien avec les pratiques d'enseignement.

## **6. RESPONSABILITÉS**

### **6.1 L'enseignant a la responsabilité de :**

- 6.1.1 rendre compte de sa pratique;
- 6.1.2 prévoir et intégrer à sa planification le temps requis pour son évaluation;
- 6.1.3 produire la documentation requise pour son évaluation et participer à une entrevue de rétroaction et au suivi de l'évaluation si nécessaire;
- 6.1.4 collaborer à la formation et à l'accompagnement des enseignants en début de carrière;
- 6.1.5 prévoir et intégrer à sa planification le temps requis pour soutenir et accompagner un nouvel enseignant.



**6.2 Le département ou la Direction de la formation continue a la responsabilité de :**

- 6.2.1 établir et appliquer des mesures d'accueil et d'intégration pour les nouveaux enseignants;
- 6.2.2 s'assurer qu'une personne-ressource a été associée à chaque nouvel enseignant dans le but d'assurer son encadrement et son intégration au milieu;
- 6.2.3 en collaboration avec la personne responsable du dossier PIEE, établir chaque session la liste des enseignants qui seront évalués;
- 6.2.4 former, en début de session, les comités nécessaires à l'évaluation des enseignants;
- 6.2.5 compléter et transmettre dans le cadre de l'évaluation de ses enseignants, toute la documentation nécessaire à l'évaluation (par exemple : plan-cadre, rétroaction départementale, etc.) à la personne responsable de la PIEE.

**6.3 La Direction des études ou la Direction de la formation continue a la responsabilité de :**

- 6.3.1 s'assurer de l'application de la PIEE, de sa mise à jour et de sa révision;
- 6.3.2 mettre à la disposition des enseignants, des services de soutien à leur développement professionnel;
- 6.3.3 nommer une personne responsable de la PIEE;
- 6.3.4 recevoir les résultats d'évaluation tel que prévu dans la présente politique et en assumer, si nécessaire, le suivi en collaboration avec la Direction des ressources humaines;
- 6.3.5 s'assurer que le questionnaire d'évaluation de l'enseignement a été administré à un nombre minimum d'étudiants et que les résultats ont été communiqués à qui de droit;
- 6.3.6 encourager les enseignants à :
  - rencontrer, sur une base volontaire, toute personne compétente (enseignant expérimenté, conseiller pédagogique) afin de recevoir des services d'accompagnement professionnel et tirer ainsi le maximum de profit du processus d'évaluation;
  - suivre toute formation jugée pertinente.

**6.4 La personne responsable du dossier PIEE au régulier ou à la formation continue a la responsabilité de :**

- 6.4.1 soutenir les départements ou les conseillers pédagogiques responsables de programmes à la formation continue ainsi que les enseignants pendant le processus d'évaluation;
- 6.4.2 participer à l'élaboration et à la mise à jour des différents outils d'évaluation;
- 6.4.3 organiser chaque session l'évaluation des enseignants conformément à la PIEE;
- 6.4.4 transmettre les résultats d'évaluation aux enseignants et en assurer le suivi de manière confidentielle;

- 6.4.5 assurer le suivi des évaluations administratives auprès de la Direction des études ou de la Direction de la formation continue tel que prévu dans la PIEE.

**6.5 La Direction des ressources humaines a la responsabilité de :**

- 6.5.1 veiller à ce que les activités d'évaluation du personnel enseignant se déroulent dans le respect de la Politique de gestion des ressources humaines du Collège;
- 6.5.2 mettre à la disposition des personnes évaluées, en collaboration avec la Direction des études ou de la Direction de la formation continue, des services et des programmes d'aide personnelle pouvant leur permettre de tirer profit de leur évaluation;
- 6.5.3 assurer, si nécessaire, le suivi des évaluations en collaboration avec la Direction des études ou la Direction de la formation continue.

**6.6 La Commission des études a la responsabilité de :**

- 6.6.1 recommander au conseil d'administration du Collège l'adoption de la présente politique et de toute version révisée;
- 6.6.2 adopter le cadre d'application de la PIEE;
- 6.6.3 former un comité permanent d'application de la PIEE.

Ce comité aura la responsabilité de :

- s'assurer de l'application de la PIEE, et ce, dans un souci d'équité pour les enseignants et d'harmonisation des pratiques;
- transmettre son avis à la Commission des études concernant tout changement à la PIEE et à son cadre d'application;
- proposer, si nécessaire, des amendements à la présente politique.

Ce comité sera composé de trois enseignants membres de la Commission des études (formation générale, technique et préuniversitaire), d'un représentant de la formation continue, d'un conseiller pédagogique, de la personne responsable du dossier PIEE et de deux cadres de la Direction des études.

**6.7 Le Conseil d'administration a la responsabilité de :**

- 6.7.1 adopter la présente politique et toute version révisée;
- 6.7.2 faire le point, périodiquement, sur l'application de la présente politique ou de toute version révisée.

## **7. ACCÈS AUX DOCUMENTS CONFIDENTIELS**

- 7.1 Les rapports d'évaluation sont confidentiels et ne sont accessibles qu'à l'enseignant concerné et à la personne responsable du dossier de la PIEE, sauf dans les cas prévus à l'article 5 de la présente politique.

## **8. MISE EN ŒUVRE ET RÉVISION**

- 8.1 La politique entre en vigueur dès son adoption par le conseil d'administration.
- 8.2 La politique adoptée sera diffusée auprès de tous les enseignants ainsi que de tous les intervenants pédagogiques du Collège.
- 8.3 La Direction des études, en collaboration avec la Direction de la formation continue, révisera cette politique tous les 5 ans.

Les critères retenus pour cette autoévaluation concernent :

- La conformité de l'application avec le texte de la politique;
- l'efficacité de l'application de cette politique pour garantir la qualité de l'évaluation des enseignements.